

بررسی اولویت نیازهای اساسی در کارکنان دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی سبزوار

مهدی گل/فروز*

در دهه‌های اخیر کتاب‌ها و مقالات بسیاری در زمینه انگیزش کارکنان در کشورهای مختلف جهان نوشته شده است. عده‌ای از نظریه پردازان عواملی چون افزایش حقوق، تغییر شغل و بهبود شرایط کار را عوامل اساسی ایجاد انگیزه می‌دانند و تعدادی از دانشمندان عوامل درونی همچون ماهیت کار، نوع مدیریت و توجه به حس احترام و مشورت با کارمندان را پایه و مایه انگیزش به شمار می‌آورند؛ و به همین خاطر پژوهشگر بر آن شد که به بررسی اولویت نیازهای اساسی کارکنان دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبزوار بپردازد. این پژوهش یک مطالعه مقطعی است و ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بوده است. نتایج پژوهش حاکی از آنست که اولین اولویت نیاز به خودیابی است؛ نیاز اجتماعی در مقاوم دوم و به ترتیب نیازهای احترام و ایمنی و فیزیولوژیک مقام‌های بعدی را به خود اختصاص داده است.

واژه‌های کلیدی: نیازهای اساسی؛ کارکنان دولت؛ علوم پزشکی؛ نظریه مزلو؛ سن؛ جنس؛ شغل؛ تحصیلات.

مقدمه

کتمان نمی‌کنیم که در اکثر سازمان‌ها، بویژه، در مؤسسات دولتی کشورمان زمان مفیدی که کارکنان برای انجام دادن کار صرف می‌کنند، به مراتب کمتر از میزانی است که مقررات کار و بخش‌نامه‌های رسمی تعیین می‌کنند. در ضمن برای مدیران همواره این سؤال مطرح است که چه عواملی موجب می‌گردد که بعضی از کارکنان نسبت به کار خود علاقه و پشتگرمی بیشتری نشان می‌دهند در حالی که عده‌ای دیگر به راحتی شانه از زیر کار خالی می‌کنند.

در پاسخ به این سؤال و سؤال‌های مشابه، کارشناسان مدیریت موضوع انگیزش (Motivation) را مطرح می‌سازند. در دهه سوم اخیر انگیزش در کار، توجه زیادی را به خود جلب کرده، تا جایی که عده‌ای را عقیده بر این است که انگیزش یکی از عوامل اساسی در عملکرد سازمانی است.

در معرفی و تعریف انگیزش نظرها یکسان نیست؛ به همین دلیل در نوشته‌های مربوط به انگیزش کار، به تعریف‌های گوناگون برمی‌خوریم.

تعریف نسبتاً جامعی که جان ماینر (John Miner) ارائه داده است در اینجا مناسب به نظر می‌رسد. مطابق تعریف وی "انگیزش" به فرایندهای درون فردی گفته می‌شود که موجب رفتار فرد و هدایت آن، در جهتی می‌شود که سازمان بهره‌مند گردد (۵).

بررسی انگیزش به زبان ساده پی بردن به این مطلب است که چرا مردم، هر یک از کارها را به گونه‌ای ویژه به انجام

* فوق لیسانس آموزش پرستاری، گرایش مدیریت - عضو هیئت علمی دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی سبزوار

می‌رسانند و اصولاً چه چیز سبب فعالیت آنان می‌شود؟ به همین لحاظ پی بردن به انگیزه افراد برای انجام دادن کار، از نظر مدیران و سرپرستان، بسیار قابل توجه و مهم است.

مدیر یا سرپرستی که آگاه باشد کارکنان او چرا کارها را انجام می‌دهند؛ می‌تواند، مسایل و مشکلات آنان را بر طرف نماید. به همین ترتیب مدیر خواهد توانست هنگام تصمیم‌گیری یا تغییرات سازمانی پی‌آمدهای آن را به خوبی پیش‌بینی کند. مردم از نظر رفتار، نوع اندیشیدن برداشت‌های ذهنی و عواملی که آنان را وادار به انگیزش می‌کند با یکدیگر، تفاوت دارند. بر همین اساس داگلاس مک‌گرگور^۱ این دو نظریه بیرونی و درونی را با عنوان نظریه‌های X و Y مطرح کرده است. وی افراد انسانی را بر اساس طبیعت و نوع گرایش‌های ذهنی در دو گروه فرضی X و Y طبقه‌بندی کرده است و آن را تعیین‌کننده رفتار مدیریت با کارکنان می‌داند (۴).

مدیرانی که مفروضات تئوری X را می‌پذیرند؛ کوشش می‌کنند رفتار کارکنان خود را شکل دهند و آن را نزدیک کنترل و سرپرستی کنند. آنها گمان می‌کنند که در مدیریت، رفتار افراد غیر قابل اعتماد، فاقد مسئولیت و رشد نیافته است و کنترل مستقیم، کاملاً مناسب است و ضرورت دارد.

پس از توصیف تئوری X مک‌گرگور این سؤال را مطرح کرد که آیا پذیرش این نوع تفاوت درباره انسان صحیح است؟

مک‌گرگور تحت تأثیر شدید سلسله مراتب نیازهای مزلو، نتیجه گرفت که مفروضات تئوری X درباره وضعیت انسان، عموماً نادرست است و شیوه‌های مدیریت مبتنی بر این مفروضات غالباً از ایجاد انگیزش در افراد برای تحقق هدف‌های سازمانی، ناتوان خواهند بود.

در نتیجه مک‌گرگور بدلیل تئوری X را وضع کرد که تئوری Y نام دارد. این تئوری فرض می‌کند که مردم طبیعتاً تنبل و غیر قابل اعتماد نیستند.

انگیزش به فرایندهای درون فردی گفته می‌شود که موجب رفتار فرد و هدایت آن، در جهت می‌شود که سازمان بهره‌مند گردد.

به موجب این تئوری، اصولاً انسان می‌تواند در کار خود خلاق و خودفرمان شود بشرطی که بطور مقتضی برانگیخته شود. بنابراین وظیفه اساسی مدیریت باید این باشد که استعداد بالقوه را در انسان آشکار و بالفعل سازد. در چنین محیطی، کارکنان می‌توانند از لحاظ نیازهای اجتماعی، احترام و خودیابی که غالباً ضمن کار نادیده گرفته می‌شوند؛ رضایت حاصل کنند.

احتمالاً معروف‌ترین نمونه ارتباط میان نیازهای گوناگون توسط آبراهام مزلو^۲ تبیین شده است. رفتار یک فرد در یک لحظه خاص، معمولاً بوسیله قویترین نیاز او معین می‌شود. لذا، کسب آگاهی و اطلاع درباره نیازهایی که عموماً بیشترین اهمیت را برای افراد مردم دارند. برای مدیران حائز اهمیت به نظر می‌رسد آبراهام مزلو در چهارچوب نظریه جالب توجهی که ساخته است؛ به توضیح نیروی برخی از نیازهای انسان کمک می‌کند. بزعم مزلو به نظر می‌رسد که نیازهای انسان مطابق شکل زیر از یک سلسله مراتب برخوردارند (۳).

باید خاطر نشان کرد که سلسله مراتب نیازها، لزوماً از الگوی وصف شده بوسیله مزلو تبعیت نمی‌شود. البته، مزلو

1. Douglas Mc Gregor

2. Abraham Maslow

اصرار دارد که بگوید این سلسله مراتب کلیت و جامعیت دارد و در مورد همه کس و همه جا صادق است. بزعم مزلو این سلسله مراتب یک الگوی نوعی^۱ است؛ که در اغلب موارد صدق می‌کند و مطابق آن عمل می‌شود. مع‌هذا وی متوجه شد که نسبت به این گرایش کلی، استثنائات فراوانی وجود دارد. مثلاً امام خمینی (قدس سره شریف) جهت نجات ایران از دست ظلم و ستم طاغوت نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی خود را فدای ارضای سایر نیازها نمودند تا نسبت به بی‌عدالتی‌های حاکم اعتراض کنند.

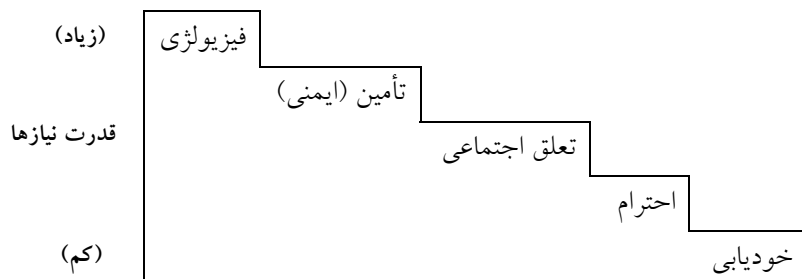
ما سعی می‌کنیم که تسلط و برتری یک مقوله از نیازها، بر مقوله دیگر را با عبارات زیر بیان کنیم: اگر یک سطح از نیازها تا اندازه‌ای ارضا شده باشد، پس از آن نیازهای دیگر با تسلط ظاهر می‌شود.

بیان مطلب با این لحن به این سبب است که نمی‌خواستیم این تصور پیش بیاید که حتماً باید یک سطح از نیازها کاملاً ارضا شود تا سطح دیگری بعنوان مسلط‌ترین نیاز تظاهر نماید.

در واقع در یک جامعه پیشرفته، اغلب مردم را معمولاً می‌توان در هر یک از سطوح نیازها به گونه‌ای ارضا شده و تا حدی ارضا نشده دانست، معمولاً رضایت آنها در سطوح نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی، بیشتر از سطوح اجتماعی، احترام و خودیابی است. در یک جامعه در حال توسعه با اینکه بیشتر فعالیت مردم معمولاً در جهت خشنود ساختن نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی صرف می‌شود؛ مع‌هذا تا اندازه‌ای در سطوح دیگر نیز فعالیت می‌کنند.

بنابراین مقصود از سلسله مراتب نیازها، ارئه یک چهارچوب کلی مبتنی بر اصل همه یا هیچ نیست بلکه معرفی چهارچوبی است که با استفاده از آن، شاید بتوان وقوع رفتاری را بر اساس احتمال زیاد یا کم، پیش‌بینی نمود (۲).

با توجه به مطالب ذکر شده نتیجه می‌گیریم که افراد، نیازهای بسیاری دارند که همه این نیازها یا نیروی آنها، در مورد همه کس دقیقاً یکسان نیست. کسانی وجود دارند که اساساً بوسیله پول انگیزش پیدا می‌کنند و کسان دیگری که در درجه اول به تأمین احتیاج دارند و قس‌علی‌هذا.



با وجود اینکه ما در مقام مدیر باید، به تفاوت‌های فردی توجه کنیم لیکن نباید این تصور پیش بیاید که نمی‌توانیم پیش‌بینی کنیم که که فعلاً در بین کارکنان ما کدام انگیزه‌ها بیشتر از انگیزه‌های دیگر اهمیت دارند. مدیر واقعی اگر واقعیت‌های زندگی و روحی زیردستانش را بشناسد غالباً می‌تواند بخشی از انگیزش کار را در کارکنان تقویت کند. یک مدیر باید افراد خود را بشناسد تا متوجه شود چه چیزی در آنها ایجاد انگیزش می‌کند. مدیر نمی‌تواند صرفاً به مفروضات متکی باشد.

لذا با عنایت به مطالب فوق پژوهشگر بر آن شد که به بررسی اولویت نیازهای اساسی کارکنان دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی سبزوار بپردازد تا نتایج آن بتواند به مسئولان کمک کند تا اولاً به نیازهای کارکنان خود که موجب رفتار آنها می‌شود پی ببرند و ثانیاً در جهت ارضاء آن نیازها که خود موجب ایجاد انگیزه کار می‌شود؛ اقدام نماید که این خود

1. Typical Pattern

منجر به ایجاد یک محیط کاری سالم می‌گردد و در نهایت رفاه کامل جسمی، روحی و اجتماعی را که منجر به تحقق مطلوب اهداف سازمان می‌گردد؛ در پی خواهد داشت. سؤالات این پژوهش عبارت بودند از:

- ۱- کارکنان بر حسب سن، جنس، شغل، رشته تحصیلی، و ... به کدام دسته از نیازها اهمیت بیشتری می‌دهند؟
- ۲- مشخصات دموگرافیک نمونه‌ها از قبیل سن، جنس، درآمد و ... چه تأثیری بر نوع نیازها آنها دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش یک مطالعه مقطعی است و جامعه پژوهش، کارکنان دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی سبزوار می‌باشند.

با توجه به جامعه (۱۰۰۰ نفری) این دانشکده حجم نمونه با دقت ۹۹ درصد و با حداکثر خطا در برآورد عوامل جامعه ۰/۰۷ در نظر گرفته شده است و حجم نمونه (۳۳۴ نفر) تعیین گردید. اما با توجه به (Pre-test) که حدود ۰/۵ درصد افراد احتمالاً به پرسش نامه‌ها پاسخ نمی‌دهند؛ با افزایش این ضریب حجم نمونه به (۳۵۰ نفر) افزایش یافت. این نمونه‌گیری به صورت طبقاتی انجام شد؛ بدین ترتیب که نمونه‌ها از بین هر طبقه، بر اساس تحصیلات، تعدادی تصادفی و متناسب با جمعیت آن انتخاب شد.

جامعه آماری پژوهش، دانشکده؛ بیمارستان‌ها؛ مراکز بهداشتی درمانی شهر و روستایی و خانه‌های بهداشت شهرستان سبزوار بوده است. همچنین در این پژوهش نیازهای اساسی فیزیولوژیک، ایمنی، اجتماعی، احترام و خودیابی به عنوان متغیرهای وابسته در نظر گرفته شده‌اند. متغیرهای وابسته در نظر گرفته شده‌اند. متغیرهای مستقل در این پژوهش عبارتند از: سن، جنس، رشته تحصیلی، شغل، میزان تحصیلات، درآمد سرانه خانواده و ... می‌باشد.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. در این پرسشنامه، مشخصات دموگرافیک نمونه‌ها گنجانده شده و در قسمت دوم، کارکنان با ۶۰ موقعیت شغلی و کاری در سازمان مواجه شده واکنش خود را با تخصیص امتیازهای از صفر تا پنج بین دو پاسخ، در هر دو مورد نشان داده‌اند. هر یک از دو پاسخی که برای سؤالات در نظر گرفته شده، نشانگر یک طبقه از نیازهاست. بنابراین، کارکنان ۱۲۰ بار در نظر خود را نسبت به طبقات مختلف نیازها، ابراز نموده‌اند و چون در این پرسشنامه، نیازها در پنج طبقه (مطابق هرم نیاز مزلو) دسته‌بندی شده‌اند؛ کارکنان به هر طبقه از نیازها، ۲۴ بار از خود واکنش نشان داده‌اند و برای ارزیابی نیازها، امتیازهایی را که به هر یک از خانه‌های (الف) تا (ه) در هر سؤال داده‌اند جمع زده شده است و بالاخره امتیازات هر طبقه با هم مقایسه شده است (۱).

نمونه سؤالات

۱- بطور کلی، مهمترین عامل ارزشیابی یک شغل برای من این است که:

(الف) پرداخت‌های آن شغل برای رفع نیازهای من و خانواده‌ام کافی باشد.

(ب) شغل مذکور از امنیت خوبی برخوردار بوده و برنامه‌های مزایای شغلی آن در سطح بالایی باشد.

الف ☐ ب ☐

۲- من شخصاً عقیده دارم پاداش واقعی در کار آن است که:

(الف) شغل نشانگر قابلیت‌ها و توانایی من باشد و به دیگران نشان دهد که من جزء افراد برتر در گروه می‌باشم.

(ب) که خود کار با معنی و انگیزاننده بوده و مرا به خود جلب کند.

یافته‌ها

یافته‌های این پژوهش نشان داد که صرف‌نظر متغیرهای مستقل اختلاف معنی‌داری بین نیازهای فیزیولوژیک، ایمنی و تأمین اجتماعی، احترام و خودیابی در افراد مورد پژوهش، وجود دارد ($P < 0/0001$)؛ بدین ترتیب که در حالت کلی بالاترین نیاز مربوط به خودیابی و کمترین آن مربوط به نیازهای فیزیولوژیک می‌باشد.

بیشترین درصد نمونه‌ها، دارای سن کمتر از ۳۰ سال (۶۷/۹ درصد) و کمترین درصد آنها، (۳/۴ درصد) دارای سن بیشتر از ۴۹ سال بوده‌اند. ۸۵/۳ درصد از نمونه‌ها را مردان و ۱۴/۷ درصد از نمونه را زنان تشکیل داده‌اند. از لحاظ وضعیت شغلی بیشترین درصد، مربوط به رسته بهداشتی (۳۸/۲ درصد) و کمترین درصد، به رسته خدماتی (۱۰/۹ درصد بوده است).

بالاترین نیاز مربوط به خودیابی و کمترین آن مربوط به نیازهای فیزیولوژیک می‌باشد.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بیشترین میانگین نیازها، در گروه سنی بیشتر از ۴۹ سال مربوط به نیاز خودیابی (۶۸/۳) و کمترین میانگین مربوط به نیازهای فیزیولوژیک (۴۸/۲) و مربوط به گروه سنی ۳۰-۳۹ سال بوده است و همچنین با افزایش سن، به ترتیب بر نیاز به خودیابی افزوده شده است. آزمون آنالیز واریانس دو طرفه نشان داد که اختلاف معنی‌داری بین گروه‌های سنی افراد مورد مطالعه، از لحاظ نیازها وجود ندارد (جدول ۱).

بیشترین میانگین نیازها (۶۹) مربوط به نیاز خودیابی در مردان و کمترین میانگین (۵۰) مربوط به نیازهای فیزیولوژیک در زنان بوده است (جدول ۲).

میانگین بیشترین نیاز (۶۹/۷) نیاز به خودیابی مربوط به کسانی که شغلشان خدماتی بوده، می‌باشد و کمترین نیاز (۴۸/۶) نیاز فیزیولوژیک مربوط به کسانی است که شغلشان درمانی و خدماتی بوده است (جدول ۳).

میانگین بیشترین نیاز (۷۰/۵) نیاز به خودیابی، مربوط به افراد غیربومی و کمترین نیاز نیز (۴۷) نیاز فیزیولوژیک (با میانگین ۴۹/۶) و مربوط به کسانی است که در شهر زندگی می‌کنند (جدول ۴).

میانگین بیشترین نیاز (۷۰/۷) نیاز به خودیابی مربوط به افرادی است که دارای مدرک فوق دیپلم می‌باشد و میانگین کمترین نیاز (۴۸/۴) نیاز فیزیولوژیک نیز مربوط به افرادی است که دارای مدرک فوق دیپلم هستند (جدول ۵).

نتایج آزمون آنالیز واریانس دو طرفه در تمامی موارد نشان داد که بین هیچ یک از متغیرهای مستقل مورد نظر و نیازها، ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۱: توزیع فراوانی نمونه‌های مورد مطالعه به تفکیک سن و نیازهای اساسی

سن (سال)	تعداد	فیزیولوژیک	ایمنی	اجتماعی	احترام	خودیابی
کمتر از ۳۰	۱۶۴	۵۰/۹	۵۵/۷	۶۲/۱	۶۳/۰	۶۸/۲
۳۰-۳۹	۱۰۷	۴۸/۲	۵۴/۷	۶۴/۶	۶۴/۲	۶۸/۳
۴۰-۴۹	۶۷	۵۱/۱	۵۴/۰	۶۵/۵	۶۱/۸	۶۷/۵
بیشتر از ۴۹	۱۲	۵۱/۳	۵۴/۵	۶۴/۴	۶۱/۵	۶۸/۳
کل	۳۵۰	۵۰/۱	۵۵/۱	۶۳/۶	۱۶۳	۶۸/۱
F=۱/۵۹ df=۱۲ P>۰/۰۸						

جدول ۲: توزیع فراوانی واحدهای مورد مطالعه بر حسب جنس و نیازهای اساسی

جنس	تعداد	فیزیولوژیک	ایمنی	اجتماعی	احترام	خودیابی
مرد	۲۰۴	۵۰/۲	۵۴/۵	۶۳/۸	۶۲/۵	۶۹/۰
زن	۱۴۶	۵۰/۰	۵۵/۸	۶۳/۴	۶۴/۰	۶۶/۷
کل	۳۵۰	۵۰/۱	۵۵/۱	۶۳/۶	۶۳/۱	۶۸/۱
F=۲/۱۷ df=۴ P>۰/۰۷						

جدول ۳: توزیع فراوانی واحدهای مورد مطالعه به تفکیک شغل و نیازهای اساسی

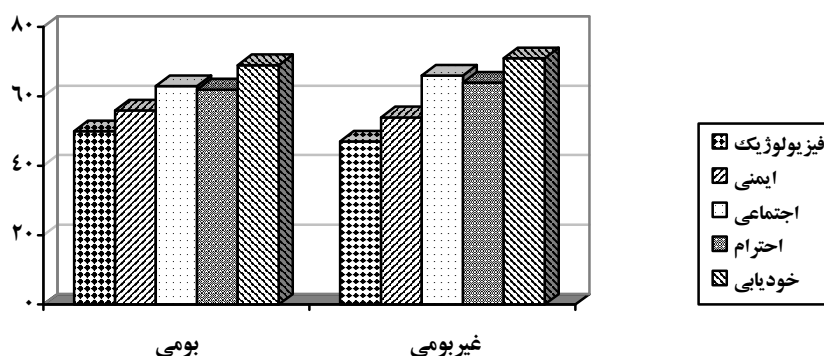
شغل	تعداد	فیزیولوژیک	ایمنی	اجتماعی	احترام	خودیابی
بهداشتی	۱۳۴	۵۱/۱	۵۶/۰	۶۳/۳	۶۲/۴	۶۷/۲
درمانی	۸۶	۴۸/۶	۵۵/۲	۶۳/۸	۶۴/۲	۶۸/۲
اداری	۹۲	۵۰/۷	۵۴/۲	۶۳/۲	۶۳/۲	۶۸/۷
خدماتی	۳۸	۴۸/۶	۵۳/۵	۶۵/۴	۶۲/۷	۶۹/۷
کل	۳۵۰	۵۰/۱	۵۵/۱	۶۳/۶	۶۳/۱	۶۸/۱
F=۱/۱۷ df=۱۲ P>۰/۳۰						

جدول ۴: توزیع فراوانی واحدهای مورد مطالعه به تفکیک محل خدمت و نیازهای اساسی

محل خدمت	تعداد	فیزیولوژیک	ایمنی	اجتماعی	احترام	خودیابی
شهر	۲۱۱	۴۹/۶	۵۴/۴	۶۴/۱	۶۳/۳	۶۸/۵
روستا	۱۳۹	۵۰/۹	۵۶/۰	۶۲/۸	۶۲/۷	۶۷/۵
کل	۳۵۰	۵۰/۱	۵۵/۱	۶۳/۶	۶۳/۱	۶۸/۱
F=۱/۶۵ df=۴ P>۰/۱۶						

جدول ۵: توزیع فراوانی واحدهای مورد مطالعه به تفکیک میزان تحصیلات و نیازهای اساسی

میزان تحصیلات	تعداد	فیزیولوژیک	ایمنی	اجتماعی	احترام	خودیابی
در حد خواندن و نوشتن	۱۲۵	۵۰/۷	۵۵/۵	۶۴/۳	۶۲/۱	۶۷/۴
سیکل	۷۶	۵۱/۴	۵۵/۴	۶۳/۳	۶۲/۳	۶۷/۵
دیپلم	۶۰	۴۹/۴	۵۵/۴	۶۳/۴	۶۵/۰	۶۶/۷
فوق دیپلم	۶۰	۴۸/۴	۵۳/۹	۶۳/۸	۶۳/۲	۷۰/۷
لیسانس و بالاتر	۲۹	۴۹/۱	۵۳/۹	۶۱/۴	۶۵/۲	۷۰/۴
کل	۳۵۰	۵۰/۱	۵۵/۱	۶۳/۶	۶۳/۱	۶۸/۱
F=۱/۴۱ df=۱۶ P>۰/۱۳						



نمودار ۱: توزیع فراوانی واحدهای مورد مطالعه به تفکیک بومی و غیر بومی بودن و نیازهای اساسی

بحث

با توجه به هدف پژوهش که تعیین اولویت نیازهای اساسی کارکنان بود؛ نتایج پژوهش حاکی از آن است که اولین اولویت در تعیین نیازهای کارکنان، نیاز به خودیابی است. یعنی تمایل به تبحر و شایستگی شغلی و رشد حرفه‌ای است. آنها نیازمند آن هستند که توانایی و مهارت‌های خود را بیازمایند. در نتیجه ضروری است که شرایط رقابت در محیط کار فراهم شود تا انگیزه شایستگی فرد بتواند آزادانه ابراز شود و پاداش‌های شخصی مهمی کسب کنند که در مشاغل مشخص و برجسته و تحت سرپرستی مستقیم، این رقابت غالباً غیرممکن است و کارمند را به سازمان متکی می‌کند و از این رو، این افراد را که نیازهای قوی شایستگی دارند کاملاً عاجز و ناتوان می‌سازد.

رابرت وایت نیز تلویحاً به این موضوع اشاره می‌کند که شایستگی به معنی تسلط بر عوامل محیطی و اجتماعی است. افرادی که این انگیزه را دارند؛ نمی‌خواهند بطور منفعل منتظر بمانند که چیزی اتفاق بیفتد بلکه می‌خواهند محیط خود را تحت تسلط درآورند و موجب اتفاق چیزی شوند (۶).

خلاصه آنکه، افرادی که این نیاز، یعنی نیاز به خودیابی از سایر نیازهایشان قوی‌تر است به کسب موفقیت شخصی بیشتر از پاداش‌های ناشی از موفقیت توجه نشان می‌دهند و چنین افرادی از حل مشکل و فائق شدن بر آن بیشتر از پول یا تشویقی که دریافت می‌کنند به هیجان می‌آیند. در این پژوهش دومین اولویت نیاز کارکنان نیاز، اجتماعی است. علاقه‌مندان به چنین نیازی دوست دارند که با دیگران کنش متقابل داشته باشند و در وضعیتی قرار گیرند که احساس کنند مورد علاقه و پذیرش واقع شده‌اند.

استانلی شاختر اشاره می‌کند که این افراد تمایل دارند؛ عقاید و باورهایشان از این طریق، تأیید و تحکیم شود (۸). وقتی که شخص تنهاست؛ دنیا در نظر او ناساز و بی‌نظم جلوه می‌کند ولی اگر بتواند محیطی پیدا کند که در نظرش نظم و ترتیبی خواهد داشت. گروه‌هایی که بطور غیررسمی و ضمن کار بوجود می‌آیند غالباً مورد سوءظن مدیریت واقع می‌شوند زیرا این گروه‌ها قدرت بالقوه‌ای دارند. در واقع اگر سازمان درونی گروه‌های غیررسمی شناخته شود و کاملاً مورد استفاده قرار گیرد، سرمایه فوق‌العاده‌ای برای مدیریت محسوب می‌شوند و به عبارتی، قدرت تولید و بهره‌وری گروه وابسته به این است که اعضای آن گروه هدف‌های خود را در رابطه با هدف‌های سازمان، چگونه ملاحظه کنند.

سومین اولویت در نیازهای کارکنان دانشکده مطابق با نتایج آماری استخراج شده؛ نیاز به احترام می‌باشد. نیاز به احترام یا شناسایی، ممکن است در اشکال مختلف ظاهر شود. مردم در سراسر زندگی خویش و در شیوه‌های گوناگون وجهه و اعتبار

می‌جویند. بسیاری از مردم مایلند که فقط جویای نمادهای مادی منزلت باشند. در حالی که دیگران، برای کسب موفقیت شخصی و خودیابی که احتمالاً وجهه آفرین است، تلاش می‌کنند. معمولاً افراد می‌خواهند که ارزش و اعتبار زیادی برای خود کسب کنند. ارزشی که قویاً بر واقعیت مبتنی باشد و در احترامی که دیگران نسبت به آنها ابراز می‌کنند، منعکس شود.

چهارمین اولویت در تعیین نیازها، نیاز به امنیت و تأمین می‌باشد. کارکنان میل دارند؛ از آسیب‌های زندگی، نظیر: تصادف، جنگ‌ها، امراض و بی‌ثباتی اقتصادی در امان باشند. از این رو، افراد و سازمان‌ها علاقه‌مندند که تا اندازه‌ای اطمینان فراهم کنند که از این قبیل فاجعه‌ها حتی‌الامکان در امان هستند. البته باید توجه داشت که تأکید مبالغه‌آمیز بر تأمین نیز، می‌تواند مانع بروز رفتار مطلوب گردد (۷). و بالاخره آخرین و در حقیقت کم ارزش‌ترین نیاز در بین کارکنان مورد پژوهش، به نیازهای فیزیولوژیک اختصاص دارد. هر چند که بر اساس هرم نیازهای مزلو، چنین نیازی جزء اولین دسته از نیاز می‌باشد که انسان می‌بایست به آن دسترسی پیدا کند ولی آنچه در این تحقیق برای کارمندان حائز اهمیت بود عکس این قضیه است. عمده کارکنان، در مورد بودن وسایل پذیرایی یا نبود آن در حین کار و یا استراحت و سایر عوامل فیزیولوژیکی در محیط کار، اهمیت کمی داده‌اند و به سایر نیازها که از آن سخن رفت؛ اهمیت بیشتری قائل شده‌اند.

تقدیر و تشکر

با قدردانی و سپاس فراوان از زحمات جناب آقای سعید ابراهیم‌زاده عضو محترم هیئت علمی دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبزوار که با نهایت دقت و دلسوزی و دانش بسیار، بررسی و تنظیم آماری این پژوهش را عهده‌دار بودند.

همچنین از همه پرسنل دانشکده علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبزوار بخاطر همکاری خوبشان در انجام این پژوهش سپاسگزاری می‌کنم.

منابع

- ۱- الوانی، سیدمهدی. مدیریت عمومی. تهران: نشر نی. ۱۳۶۹.
- ۲- پال، هرسی. کنت، بلانچارد. مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه دکتر علی علاقه‌بند. تهران: انتشارات امیرکبیر. ۱۳۷۳.
3. Abraham, H. maslow. Motivation and personality. New York: Harper and raw publishers. 1984.
4. Douglas, mc Gergor. The human side of enterprise. New York: McGraw-Hill Company. 1986.
5. Miner, John B. Organizational behavior, performance and productivity. New York: Random hours. 1988. p 158.
6. Robert W, White. Motivation Reconsidered the concept of competence. Psychological Review. LUXI No: 5. 1959.
7. Saulow, Gellerma. Management by motivation. New York: American Management Association. 1968.
8. Stonly, Sehachter. The psychology of Affiliation. Standforel university press. 1959.